

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN  
PADA BMT MITRA MANDIRI WONOGIRI**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**SEPNIANDRIYANI**

**NIM : B100120032**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS  
KARYAWAN PADA BMT MITRA MANDIRI WONOGIRI

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SEPNI ANDRIYANI

NIM: B100120032

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing:



Muhammad Sholahuddin, SE., M.Si

824 / 06-2805-7301

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS  
KARYAWAN PADA BMT MITRA MANDIRI WONOGIRI

oleh :

SEPNI ANDRIYANI  
NIM : B100120032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Sabtu, 23 Juli 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dr. Syamsuddin, MM  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Wiyadi, MM, Ph.D  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Muhammad Sholahuddin SE., M.Si.  
(Anggota Dewan Penguji)

()  
()  
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE., M.Si.)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Juli 2016

Penulis



SEPNI ANDRIYANI

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA BMT MITRA MANDIRI WONOGIRI

Oleh:

Sepni Andriyani

Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

e-mail : [great.sepniandriya22@gmail.com](mailto:great.sepniandriya22@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan BMT Mitra Mandiri Wonogiri yang berjumlah 82 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Berdasarkan uji asumsi klasik, ternyata model berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas didalamnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keempat variabel yang terdiri atas kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi terhadap loyalitas karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri.

**Kata kunci:** loyalitas karyawan

## Abstract

*The research aims to analyze the factors that influence loyalty of employee in BMT Mitra Mandiri Wonogiri. This research was taken samples all of population amount 82 people. The analysis used multiple regression with classic assumption test. By the test we know that this model have a normal distribution, not found multikolinearity and heterokedastisity in this model. Analysis result demonstrate that founded positive influences and significant between all of consisting of four variable there is compensation, responsibility, discipline and participation as the factors that influence the loyalty of employee at BMT Mitra Mandiri Wonogiri.*

*Key words:* loyalty of employee.

## 1. PENDAHULUAN

Dewasa ini lembaga pembiayaan bukan bank hadir sebagai solusi bagi UMKM yang belum terakses kredit bank untuk menambah modal mereka guna membangun usaha. Salah satu bentuk lembaga pembiayaan bukan bank yang akhir-akhir ini populer ditengah masyarakat adalah koperasi. Menurut UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian, dalam Bab I, Pasal I, ayat 1 dinyatakan bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Berangkat dari kebijakan pengelolaan BMT yang memfokuskan anggotanya pada sektor keuangan dalam hal penghimpunan dana dan pendayagunaan tersebut maka bentuk idealnya BMT adalah Koperasi Simpan Pinjam Syariah yang selanjutnya pada tahun 2004 oleh kementrian koperasi disebut KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah). Berdasarkan keputusan Menteri Koperasi RI No.91/Kep/M.KUKM/IX/2004. "Tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah" (dalam Afrianti, 2010:5). Sebagaimana instansi, perusahaan maupun badan usaha lain, koperasi termasuk Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut

sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Sutanto, 2014:2). Berdasarkan penjabaran uraian- uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri”**.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Hasibuan (2005 dalam Fahmi 2014:16) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito 2004 Dalam Fahmi, 2014:16-17).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012:155). Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini (Veithzal Rivai, 2004:357 dalam Makalah yang diakses melalui file.upi.edu). Dalam pengertian lain, kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan (Hasibuan, 2006:118 dalam Makalah yang diakses melalui file.upi.edu).

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Bab 9 Elearning yang diakses melalui [www.elearning.gunadarma.ac.id](http://www.elearning.gunadarma.ac.id)) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Menurut Handoko (2012) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Nitisemito (2002:36 dalam Setiawan, 2013:1247) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pendapat lain menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2006:237).

Partisipasi merupakan bagian dari kerangka keterlibatan karyawan dengan cakupan pengertian lebih terbatas. Karakteristik yang khas dan umum bagi semua program manajemen partisipatif adalah penggunaan pembuatan keputusan bersama. Manajemen partisipatif telah dikemukakan sebagai obat mujarab bagi moral yang buruk dan produktivitas yang rendah. Seorang penulis bahkan menyatakan bahwa manajemen partisipatif merupakan sebuah keharusan etis menurut Fred Luthan (Robbins, 2002:78).

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1)

rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

## **3. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi langsung ke perusahaan untuk mengukur data variabel X (Kompensasi, Tanggung Jawab, Disiplin, Partisipasi) dan variabel Y (Loyalitas Karyawan) yang kemudian akan diolah dengan instrumen penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri. Dengan mengambil sampel keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 82 orang. Lokasi penelitian dilakukan di kantor BMT Mitra Mandiri Wonogiri di Selogiri.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dalam objek penelitian sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pertanyaan yang telah ditentukan.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3) dan partisipasi (X4) terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan (Y) yaitu dengan rumus linear berganda pada program pengolahan data SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara keseluruhan mengungkapkan fakta bahwa variabel kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3) dan partisipasi (X4) memberi pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri (angka koefisien dengan signifikansi 0.05).

Dari hasil pengujian linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,985 + 0,207 X1 + 0,249 X2 + 0,289 X3 + 0,205 X4$$

Dari persamaan tersebut terdapat penjabaran sebagai berikut:

- Nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah 0,985 dengan parameter positif. Pada saat kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3), dan partisipasi (X4) bernilai 0, maka loyalitas karyawan adalah sebesar 0,985.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) memberi nilai koefisien sebesar 0,207 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, namun kompensasi bertambah sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,207. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
- Koefisien regresi variabel tanggung jawab (X2) memberi nilai koefisien sebesar 0,249 yang berarti jika variabel independen lain bernilai tetap, namun tanggung jawab nilainya bertambah sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,249. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin (X3) memberi nilai koefisien sebesar 0,289 yang berarti jika variabel independen lain bernilai tetap, namun disiplin nilainya bertambah sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,289. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap fluktuasi tingkat loyalitas karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.
- Koefisien regresi partisipasi (X4) memberi nilai koefisien sebesar 0,205 yang berarti jika variabel independen lain bernilai tetap sedangkan partisipasi nilainya bertambah sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,205. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa partisipasi memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari hasil uji determinasi diperoleh R square ( $R^2$ ) sebesar 0,567, yang artinya variasi perubahan sebesar 0,567 variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3), dan partisipasi (X4) yang berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Hal ini dapat diartikan bahwa 56,7% loyalitas karyawan pada KJKS BMT Mitra Mandiri Wonogiri benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen penelitian (kompensasi, tanggung jawab, disiplin, dan partisipasi) sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kemudian, hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 20.008 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan berpedoman pada batas signifikansi sebesar 0,05, maka nilai signifikansi diatas sebesar 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama antara variabel kompensasi, tanggung jawab, disiplin, dan partisipasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3) dan partisipasi (X4), maka akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T

Variabel	B	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,207	0,010	Berpengaruh Signifikan
Tanggung jawab	0,249	0,004	Berpengaruh Signifikan
Disiplin	0,289	0,022	Berpengaruh Signifikan
Partisipasi	0,205	0,028	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa :

- Variabel kompensasi bernilai signifikansi sebesar 0,010, itu artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05.  
Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.
- Variabel tanggung jawab bernilai signifikansi sebesar 0,004, itu artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05.  
Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tanggung jawab memberikan pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.
- Variabel disiplin bernilai signifikansi sebesar 0,022, itu artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.
- Variabel partisipasi bernilai signifikansi sebesar 0,028, itu artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05.  
Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel partisipasi memberikan pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

## 5. PENUTUP

### KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, jika terjadi perubahan berupa peningkatan maupun penurunan pada salah satu variabel atau seluruhnya maka akan terjadi perubahan pula pada loyalitas karyawan BMT Mitra Mandiri Wonogiri. Perhatian perusahaan terhadap keempat variabel tersebut menumbuhkan loyalitas pada karyawan BMT Mitra Mandiri Wonogiri. Hal tersebut terbukti pada saat peneliti melakukan observasi ke lapangan, karyawan BMT Mitra Mandiri Wonogiri rela kerja lembur saat perusahaan membutuhkan.

### SARAN

Pertama, untuk pencapaian tujuan perusahaan dimasa mendatang serta untuk melebarkan sayap perusahaan hendaknya perusahaan senantiasa memperhatikan kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan agar perusahaan



dapat menjadi rumah kedua bagi karyawannya, sehingga loyalitas karyawan terpupuk dari waktu ke waktu.

Kedua, bagi penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan tidak hanya sebatas lingkup BMT Mitra Mandiri Wonogiri saja tetapi bisa lebih diperluas lagi serta mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang belum tercakup dalam penelitian ini.

## **PERSANTUNAN**

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada: (1) Muhammad Sholahuddin, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing (2) Dra. Chuzaimah selaku dosen pembimbing akademik (3) Para dosen penguji. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurofiq, Atep. 2014. *Menakar Pengaruh Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 terhadap Pembangunan Indonesia*. Jurnal. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Ancok, D dan Faturachman. 1989. *Penelitian Tolak Ukur Kualitas Kekaryaan: Studi Pendahuluan Pada Suku Sunda dan Suku Jawa*. Jurnal Psikologi. No. 1, hal. 9-16. Yogyakarta. Fakultas Psikologi.
- Blau, G.J & K.R Boal. 1987. *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*. Academy of Management Review. April 1987. p.290.
- Connors, P. E. 1992. *Decision Making Participation: The Role of Organizational Context*. Academy of Management Journal, 35 (1) : 218-231.
- Fahmi, Moh. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan*.  
Skripsi S1. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.2 No.1. Maret 2012. p.54-66.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Ed. Kedua*. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi

Aksara. Helmi, A.F. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi No.2. Desember 1996.

ISSN:0854 – 7108.

Hermawan, I Ketut Andy dan Gede Riana. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas*

*Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. Universitas Udayana Bali.

Leana, C.R & Florkowski, G.W. 1992. *Employee Involvement Programs: Integrating Psychological Theory and Management Practice in G Feris & Roelard (Eds) Research in Personal and Human Resources Management*. p.233-270. 10 Greenwich, CT : JAI Press.

Lufitasari, Resti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta*. Tugas Akhir. Universitas Negeri Yogyakarta.

Martiwi, R.T, dkk. 2012. *Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi. Manajemen Sumber Daya. Vo.13 NO.1. Juni 2012. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Miller, K.I & Monge, P.R. 1986. *Participation, Satisfaction, Productivity: A Meta-Analytic Review*.

*Academy of Management Journal*, 29: 727-753.

Nastiti, Y.E. 2016. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Neumann, J.E. 1989. *Why People Don't Participate in Organizational change in R Woodman & W. Passmore (Eds), Research in Organizational Change and Development*, p.181-262, 3 Greenwich, CT: JAI Press.

Panggabean, M.S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi S1. Universitas Diponegoro Semarang.

Robbin, S.P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. New Jersey: Prentice- Hall.

Sashkin, M. 1984. *Participate Management in an Ethnical Imperative Organizational Dynamics*, 12: 5- 22.

Sari, D.I dan Endang W. 2013. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Jurnal. Fakultas Psikologi

Universitas Setia Budi Surakarta.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Mehods For Business*. Jakarta : Salemba Empat.

Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1 No.4. Juli 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sukiat. . *Tanggung Jawab dan Pengukurannya: Penelitian Mengenai Berbagai Dimensi Tanggung Jawab dan Pengukurannya pada Mahasiswa Universitas Indonesia*. Desertasi. Universitas Indonesia. Diakses melalui <http://lib.ui.ac.id>

Sutanto, E.M, dan Ferdian M.P. 2014. *Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera*. Journal of Business and Banking. Vol.4 No.1. May 2014. p.1-14.

Utomo, T.K. 2006. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi dengan Kinerja Bawahan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pelita Nusantara 1 Semarang*. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 1 Juni 2006. Hal. 47-62.

Veitzhal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yuspratiwi, I. 1990. *Hubungan Antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY*. Skripsi S1. Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.